

## STREIKREPUBLIK DEUTSCHLAND? ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERINTERESSEN IM TARIFKONFLIKT

Ein Blick auf die Transparente von streikenden Arbeitnehmern zeigt, dass es in Tarifauseinandersetzungen zwar immer auch um höhere Löhne geht. Darüber hinaus stehen aber durchaus auch Forderungen nach Arbeitszeitreduzierungen oder Verbesserungen von Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen. Der Einigungsprozess zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ist oft langwierig und wird häufig von Arbeitsniederlegungen begleitet, um den Arbeitnehmerforderungen Nachdruck zu verleihen. Die Folgen bekommen auch wir als Unbeteiligte zu spüren, wenn die Flugzeuge am Boden bleiben oder Pakete nicht mehr zugestellt werden. Doch nach welchen Regeln laufen Tarifverhandlungen überhaupt ab und ist das Streikrecht ein geeignetes Mittel des Arbeitskampfes?

In einem Rollenspiel nehmen die SuS die Perspektive der Tarifpartner ein und erfahren, warum es in Tarifverhandlungen nicht immer schnell und unkompliziert zu einer Einigung kommt.

## ÜBERBLICK ÜBER DIE UNTERRICHTSEINHEIT

<b>THEMENBEREICH</b>	Berufs- und Arbeitswelt → Tarifverhandlungen / Tarifkonflikt
<b>VORWISSEN</b>	Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft als Wirtschaftsordnung, Tarifautonomie
<b>ZEITBEDARF</b>	2 Unterrichtsstunden
<b>METHODEN</b>	Standbild, Rollenspiel
<b>KOMPETENZEN</b>	Die Schülerinnen und Schüler ... <ul style="list-style-type: none"><li>• können erklären, wie Tarifkonflikte entstehen.</li><li>• arbeiten heraus, welche Regeln für die Tarifverhandlungen und den Arbeitskampf gelten.</li><li>• beurteilen den Streik als Instrument des Arbeitskampfes.</li></ul>
<b>SCHLAGWORTE</b>	Arbeitgeberverbände, Arbeitskampf, Aussperrung, Gewerkschaften, Koalitionsfreiheit, Streik, Tarifautonomie, Tarifparteien, Tarifverhandlungen, Tarifvertrag
<b>AUTORIN</b>	Sabine Steinbeck
<b>PRODUKTION</b>	C.C.Buchner Verlag

## TARIFVERHANDLUNGEN – ZWISCHEN ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERINTERESSEN

Das Grundgesetz garantiert Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Artikel 9 Abs. 3 das Grundrecht, sich unter Berufung auf die Koalitionsfreiheit zu Interessenverbänden zusammenzuschließen. Sie sollen die Bedingungen, unter denen sie arbeiten und wirtschaften wollen, im Rahmen der **Tarifautonomie** unabhängig und selbstständig miteinander aushandeln. Dieses für alle Berufe, Betriebe und Branchen geltende Koalitionsrecht ermöglicht den Zusammenschluss von Arbeitnehmern in Gewerkschaften und von Arbeitgebern in Arbeitgeber- oder Branchenverbänden. Die beiden Tarifparteien können miteinander **Tarifverträge** abschließen. In diesen legen sie für ihre Mitglieder geltende verbindliche Regelungen zur Höhe der Löhne und Gehälter, zu Lohnzuschlägen, Wochenarbeits- und Ruhezeiten, Kündigungsfristen oder zur Anzahl der Urlaubstage fest. Tarifverträge werden immer für eine bestimmte Dauer abgeschlossen.

Laufen Tarifverträge aus, treffen sich die Vertreter der Tarifparteien zu **Tarifverhandlungen**. Bei Veränderungen der wirtschaftlichen Lage kommt es in der Regel zu Forderungen einer Tarifpartei nach Änderungen. Arbeitnehmer fordern zum Beispiel mehr Lohn, um inflationsbedingte Preissteigerungen ausgleichen zu können oder am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen teilzuhaben. Forderungen der Arbeitgeber können Kürzungen von Entgelten und Zuschlägen oder Veränderungen der Arbeitszeit sein, um in Phasen der Rezession Arbeitsplätze oder Standorte zu erhalten.

Vor den Tarifverhandlungen erarbeiten die Tarifparteien Vorschläge, in denen sie ihre Vorstellungen von einem geänderten Tarifvertrag darlegen. Häufig sind mehrere **Tarifrunden** notwendig, bis sich die Tarifpartner einig sind.

Bereits während den Tarifverhandlungen sind **Warnstreiks** erlaubt. Diese befristeten Arbeitsniederlegungen sind ein Mittel der Gewerkschaften, mit dem sie ihren Forderungen mehr Nachdruck verleihen können. Liegen die Forderungen der Tarifpartner zu weit auseinander und ist keine Einigung in den Verhandlungen absehbar, werden die Verhandlungen für gescheitert erklärt. Es beginnt ein **Arbeitskampf**, der nach festgelegten **Regeln** abläuft.

Zunächst wird ein Schlichtungsverfahren eingeleitet, bei dem ein unabhängiger Schlichter zwischen den Tarifparteien zu vermitteln versucht. Während des Schlichtungsprozesses gilt die sogenannte Friedenspflicht: Es darf nicht gestreikt werden. Häufig gelangt man so zu einer Einigung und zu einem neuen Tarifvertrag. Scheitert jedoch das Schlichtungsverfahren, endet die Friedenspflicht und alle Gewerkschaftsmitglieder stimmen in einer Urabstimmung über den weiteren Arbeitskampf ab. Entscheiden sie sich für einen Streik, wird dieser durchgeführt. Mitglieder der Gewerkschaft erhalten während des Streiks sogenanntes Streikgeld. Dieses wird aus den Mitgliedsbeiträgen der Gewerkschaft finanziert. Die Lohn- und Gehaltszahlungen werden während eines Streiks vom Arbeitgeber ausgesetzt. Den Arbeitgebern bleibt als Gegenmaßnahme die sogenannte Aussperrung: Sie können auch Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen möchten, den Zugang zu ihrem Arbeitsplatz und somit die Lohnzahlung für nicht geleistete Arbeitszeit verweigern. So wird indirekt Druck auf die Gewerkschaften ausgeübt. In der Regel kommen sich die Tarifpartner mit ihren Forderungen im Verlauf der Tarifauseinandersetzung entgegen. Nach weiteren Tarifrunden stimmen die Gewerkschaftsmitglieder über die Annahme des neuen Tarifvertrags ab. Bei Zustimmung wird der Vertrag unterzeichnet, bei Ablehnung wird der Arbeitskampf solange fortgesetzt, bis eine Einigung erzielt wird.

Zeit	Phase	Inhalte	Materialien	Tipps/Hinweise
<b>1. Unterrichtsstunde</b>				
10'	Einstieg	Die SuS formulieren anhand des Bildmaterials, welche Forderungen Streikende erheben. Sie diskutieren, inwiefern die Streiks zur Durchsetzung dieser Forderungen gerechtfertigt erscheinen.	M1 Wir streiken!	Partnerarbeit
15'	Erarbeitung I	Die SuS informieren sich über den Ablauf von Tarifverhandlungen und die Regeln für den Arbeitskampf.	<b>Interaktives Schaubild:</b> Wie Tarifverhandlungen ablaufen	Computerraum / Beamer
20'	Anwendung I / Vertiefung I	Die SuS stellen die verschiedenen Stationen eines Tarifstreits mithilfe von Standbildern dar.  Sie reflektieren anschließend die Chancen und Risiken eines Streiks aus Sicht der Arbeitnehmer.	<b>Interaktives Schaubild:</b> Wie Tarifverhandlungen ablaufen	<b>Methode: Standbild</b>  Gruppenarbeit
<b>2. Unterrichtsstunde</b>				
35'	Erarbeitung II / Anwendung II	Die SuS arbeiten an einem konkreten Beispiel gegensätzliche Positionen der Tarifparteien heraus und simulieren einen Tarifkonflikt mithilfe eines Rollenspiels.	M2 Rollenkarten für das Rollenspiel  Arbeitsblatt: Beobachtungsbogen für die Schlichter  Arbeitsblatt: Beobachtungsbogen für die Gruppen	<b>Methode: Rollenspiel</b>  Gruppenarbeit  Die inhaltliche Vorbereitung mithilfe der Rollenkarten kann den SuS als Hausaufgabe gestellt werden.
10'	Vertiefung II	Die SuS reflektieren den Ablauf des Tarifkonflikts und diskutieren Hindernisse für eine schnelle Einigung.	Arbeitsblatt: Beobachtungsbogen für die Schlichter  Arbeitsblatt: Beobachtungsbogen für die Gruppen	Ergebnisse der Beobachter sollten berücksichtigt werden.  Aufgabe 5 als Hausaufgabe

## M1 Wir streiken!



© Lothar Koch



© dpa/Bernd von Jutrczenka



© Daniel von Loeper



© dpa/Holger Hollemann

## AUFGABE

1. a) Schauen Sie sich die Fotos (M1) an und halten Sie an der Tafel fest, was die Gründe für den jeweiligen Streik sind bzw. welche Forderungen die Streikenden erheben.
- b) Diskutieren Sie, inwiefern Ihnen ein Streik für die Durchsetzung dieser Forderungen als gerechtfertigt erscheint.



## Zähes Ringen in zahlreichen Runden: Wie Tarifverhandlungen ablaufen

Dieses interaktive Schaubild informiert über die verschiedenen Stationen einer Tarifaufeinandersetzung. Dabei gibt es unterschiedliche Wege, um zu einer Einigung zu kommen. Kurze Beschreibungen jeder Station und Erklärungen der zentralen Fachbegriffe geben einen vertieften Einblick in die oft schwierigen Verhandlungsabläufe.

### AUFGABEN

2. a) Informieren Sie sich mithilfe des interaktiven Schaubilds über den Ablauf von Tarifverhandlungen.  
b) Stellen Sie arbeitsteilig in Gruppen mit der Standbildmethode die Stationen einer Tarifaufeinandersetzung dar, in der es zu einem Schlichtungsverfahren und zu einem Streik nach einer Urabstimmung kommt.
3. Erläutern Sie in Partnerarbeit:
  - a) Welche Aspekte müssen Gewerkschaftsvertreter berücksichtigen, wenn es um die Frage geht, ob eine Urabstimmung über einen Streik durchgeführt werden soll?
  - b) Welche Gründe sprechen für und welche Gründe sprechen gegen die frühzeitige Zustimmung der Arbeitgeberseite zu einem Vorschlag der Gewerkschaften?

## Rollenspiel zum Ablauf von Tarifverhandlungen

### M2 Rollenkarten für das Rollenspiel

#### Gewerchaftsvertreter/-in

Sie arbeiten seit über 10 Jahren als ausgebildete Fachkraft in der Firma Sitzhübsch Automotive, die Sitzbezüge und Textilverkleidungen für Autos herstellt. Es läuft für die Autoindustrie! Donald Trump hat sich unlängst sogar darüber beschwert, dass viel zu viele deutsche Autos in die USA verkauft werden. Auch Ihre Firma kann seit einigen Jahren positive Ergebnisse vorweisen. Im Geschäftsbericht des letzten Jahres wurde ein Gewinn ausgewiesen, der 6,5 Prozent höher war als der des Vorjahres. Das gute Ergebnis „Ihres“ Unternehmens liegt Ihnen natürlich am Herzen, schließlich hängt Ihr Arbeitsplatz daran. Dennoch möchten Sie und Ihre Kollegen und Kolleginnen jetzt am Gewinn beteiligt werden. Ihre letzte Gehaltserhöhung liegt immerhin drei Jahre zurück. Die damals gewährten 2,1 Prozent haben nicht einmal gereicht, um die durch Inflation gestiegenen Preise auszugleichen. Real haben Sie also nichts hinzugewonnen. Außerdem denken Sie an den Nachwuchs im Unternehmen: Die Ausbildungsvergütung sollte dringend um mindestens 40 Euro angehoben werden. Auch die Auszubildenden sollen von einer Einmalzahlung profitieren. Um Ihre Rechte als Arbeitnehmer/-in besser durchsetzen zu können, sind Sie wie die meisten Ihrer Kollegen Mitglied der IG Metall, der größten Gewerkschaft in Deutschland. Die Mitglieder der Gewerkschaft haben in Umfragen bestätigt, dass sie zu einem Streik bereit wären, um eine Forderung von 5 Prozent sowie eine Einmalzahlung in Höhe von 800 Euro für jeden Arbeitnehmer durchzusetzen. Da lange nicht gestreikt wurde, sind in den Streikkassen der Gewerkschaft ausreichend Rücklagen für einen Arbeitskampf vorhanden.

#### Ihre Aufgabe:

Lesen Sie die Rollenkarte gründlich durch und einigen Sie sich in der Gruppe auf zwei Personen, die in der Tarifverhandlung Ihre Interessen vertreten sollen.

#### 1. Verhandlungsrunde:

Als Vertreter der Gewerkschaft versuchen Sie, die Interessen Ihrer Mitglieder durchzusetzen. Formulieren Sie eine erste Forderung, mit der Sie in die Verhandlung gehen. Diskutieren Sie auch, inwieweit Sie bereit sind, den Arbeitgebern schon in der ersten Runde entgegenzukommen. Sofern Sie sich nicht mit den Arbeitgebern einigen können, ziehen Sie sich zu einer kurzen Beratung zurück und erklären dann die erste Runde für gescheitert.

#### 2. Verhandlungsrunde:

Entscheiden Sie in der Gruppe, welche Zugeständnisse Sie gegenüber den Arbeitgebern machen wollen. Formulieren Sie ein neues, gegebenenfalls verändertes Angebot, mit dem Sie in die zweite Runde gehen.

Sofern Sie sich nicht mit den Arbeitgebern einigen können, ziehen Sie sich zu einer kurzen Beratung zurück und erklären dann die zweite Runde für gescheitert.

#### Schlichtungsverfahren

Lassen Sie sich das Angebot der Schlichter vortragen. Wollen Sie nicht auf das Angebot eingehen, müssen Sie über einen Streik entscheiden. Im Falle eines Streiks müssen Sie Ihren Mitgliedern ein Streikgeld auszahlen, das nur eine kleine Entschädigung für den Lohnausfall darstellt.

## Arbeitgeber/-in

Das Familienunternehmen Sitzhübsch Automotive ist mit 5.000 Mitarbeitern in Deutschland und zwei Standorten in Tschechien und Mexiko ein führender Zulieferer der Automobilindustrie. Als Eigentümer des Unternehmens schätzen Sie die gute Arbeitsleistung Ihrer Mitarbeiter sehr und bieten neben einer betrieblichen Altersvorsorge auch viele Möglichkeiten zur Weiterbildung an. Schon dreimal haben Sie eine Auszeichnung als TOP ARBEITGEBER erhalten. Die Entlohnung Ihrer Mitarbeiter erfolgt nach dem Tarifvertrag der Textilbranche, was Ihrer Ansicht nach für die Belegschaft sehr vorteilhaft ist. Es ist richtig, dass Ihr Unternehmen seit einigen Jahren schwarze Zahlen schreibt. Allerdings sind immer wieder Investitionen nötig, um die Produktion technisch auf dem neuesten Stand zu halten. Die starke Konkurrenz innerhalb der Branche zwingt Sie, möglichst kostengünstig zu produzieren. Die Produktion am Standort in Deutschland ist wegen der hohen Lohnnebenkosten deutlich kostenintensiver als in den Produktionsstandorten Mexiko, der Slowakei und Tschechien. Dort nähern sich die Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung immer mehr an die deutschen Standards an. Die gute finanzielle Lage Ihres Unternehmens wurde allerdings auch dadurch erreicht, dass die letzte Lohnerhöhung vor drei Jahren nur moderat ausgefallen ist. Die derzeitige Inflationsrate von deutlich unter einem Prozent ermöglicht Lohnzuwächse immerhin schon bei einer Lohnerhöhung von unter zwei Prozent.

### Ihre Aufgabe:

Lesen Sie die Rollenkarte gründlich durch und machen Sie sich mit der Situation eines Zulieferbetriebes vertraut. Bestimmen Sie anschließend zwei Personen aus Ihrer Gruppe, die Ihre Interessen in der Tarifverhandlung vertreten.

### 1. Verhandlungsrunde:

Als Arbeitnehmervertreter versuchen Sie, die Interessen der Textilbranche durchzusetzen. Die meisten Betriebe sind in einer vergleichbaren Situation wie Sie. Formulieren Sie eine erste Forderung, mit der Sie die Arbeitnehmer überzeugen wollen. Diskutieren Sie auch, inwieweit Sie bereit sind, der Gewerkschaft schon in der ersten Runde entgegenzukommen. Sofern Sie sich nicht einigen können, ziehen Sie sich zu einer kurzen Beratung zurück und erklären dann die erste Runde für gescheitert.

### 2. Verhandlungsrunde:

Entscheiden Sie in der Gruppe, welche Zugeständnisse Sie gegenüber den Arbeitnehmern machen wollen. Formulieren Sie ein neues, gegebenenfalls verändertes Angebot, mit dem Sie in die zweite Runde gehen. Sofern Sie sich nicht mit den Arbeitnehmern einigen können, ziehen Sie sich zu einer kurzen Beratung zurück und erklären dann die zweite Runde für gescheitert.

### Schlichtungsverfahren

Lassen Sie sich das Angebot der Schlichter vortragen. Wollen Sie nicht auf das Angebot eingehen, müssen Sie entscheiden, wie Sie mit Mitarbeitern umgehen wollen, die sich nicht am Streik beteiligen. Wollen Sie vom Instrument der Aussperrung Gebrauch machen? Bedenken Sie auch, welche Folgen ein längerer Streik für Ihre Produktion hätte.

## Streitschlichter/-in

Ihre Politikerkarriere haben Sie schon lange hinter sich. Nach vielen Jahren der politischen Auseinandersetzung sind Sie überzeugt davon, dass immer ein Konsens möglich ist. Schon einmal konnten Sie bei einem Streik Ihre Fähigkeiten im Krisenmanagement unter Beweis stellen. Ihnen ist völlig klar, dass das Beharren auf festgefahrenen Positionen nicht zu einer Lösung führen kann. Weil ein Streik für beide Seiten nervenaufreibend und kostenintensiv ist, wollen Sie eine Eskalation unbedingt verhindern. Vielmehr haben Sie die Verhandlungen beobachtet und analysiert, ob es bei den Tarifparteien gemeinsame Interessen gibt. Sie haben Verständnis für beide Seiten: das Interesse an einem akzeptablen Lohnabschluss und die Notwendigkeit der Sicherung von Arbeitsplätzen müssen gleichwertig in einen Kompromiss einfließen. Im Sinne des sozialen Friedens wollen Sie die Tarifparteien bei der Ausarbeitung einer Lösung unterstützen.

### Ihre Aufgabe:

Lesen Sie die drei Rollenkarten durch und machen Sie sich Gedanken, was für ein Ergebnis Sie für vertretbar halten. Beobachten Sie arbeitsteilig die Verhandlungen und Besprechungen der Tarifparteien und tragen Sie Ihre Beobachtungen auf das Arbeitsblatt ein. Versuchen Sie herauszufinden, welche Argumente der Tarifgegner überzeugend sind.

### Schlichtungsverfahren

Erarbeiten Sie ein Angebot zur Schlichtung. Tragen Sie Ihr Angebot den Tarifparteien separat vor und verfolgen Sie, wie damit umgegangen wird.

## AUFGABEN

4. a) Führen Sie das Rollenspiel zur Aushandlung eines Tarifvertrags durch. Am Ende des Rollenspiels soll ein neuer Tarifvertrag stehen. Teilen Sie Ihre Lerngruppe so auf, dass jeweils zwei Personen die gleiche Rolle übernehmen (M2). Die übrigen Mitglieder der Lerngruppe erhalten die Rolle der Beobachter (Pressevertreter). Die Beobachter tragen ihre Erkenntnisse in den Beobachtungsbogen auf dem Arbeitsblatt ein.  
b) Diskutieren Sie: Welche Argumente erscheinen – auch aus Perspektive der Beobachter – für eine Einigung als hinderlich? An welchen Stellen bestand ein Konsens zwischen beiden Parteien? Welche Rolle spielen die Schlichter für den Ausgang des Tarifstreits?
5. Als Reporter der „Regiozeitung“ haben Sie die Tarifauseinandersetzungen verfolgt und verfassen einen Zeitungskommentar über den Ablauf der Verhandlungen und die Probleme bei der Einigung.

## Arbeitsblatt: Beobachtungsbogen für die Schlichter/-innen

Ich beobachte:	<input type="radio"/> Arbeitnehmer/-in <input type="radio"/> Arbeitgeber/-in
<b>Vor der ersten Tarifrunde</b>	
Erste Forderung der Tarifpartei:	
Begründung der Forderung:	
Anzeichen für ein Entgegenkommen:	
<b>Nach der ersten Tarifrunde</b>	
Wurde eine Einigung erzielt?	
Falls nicht: Was waren die Gründe für ein Scheitern?	
Welche Anzeichen für gemeinsame Interessen oder einen Konsens gibt es?	
Neue Forderung der Tarifpartei:	
<b>Nach der zweiten Tarifrunde</b>	
Wurde eine Einigung erzielt?	
Falls nicht: Was waren die Gründe für ein Scheitern?	
Gibt es jetzt Anzeichen für gemeinsame Interessen oder einen Konsens?	
Mein Vorschlag für das Schlichtungsverfahren:	
<b>Ergebnis der Schlichtung nach der zweiten Runde:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wurde der Vorschlag angenommen?</li> <li>• Wenn nicht: Was waren die Gründe für ein erneutes Scheitern?</li> </ul>	

## Arbeitsblatt: Beobachtungsbogen für die Beobachter / Pressevertreter/-innen

Ich beobachte:	<input type="radio"/> Arbeitnehmer/-in <input type="radio"/> Arbeitgeber/-in
<b>Vor der ersten Tarifrunde</b>	
Erste Forderung der Tarifpartei:	
Begründung der Forderung:	
Anzeichen für ein Entgegenkommen:	
<b>Nach der ersten Tarifrunde</b>	
Wurde eine Einigung erzielt?	
Falls nicht: Was waren die Gründe für ein Scheitern?	
Welche Anzeichen für gemeinsame Interessen oder einen Konsens gibt es?	
Neue Forderung der Tarifpartei:	
<b>Nach der zweiten Tarifrunde</b>	
Wurde eine Einigung erzielt?	
Falls nicht: Was waren die Gründe für ein Scheitern?	
Gibt es jetzt Anzeichen für gemeinsame Interessen oder einen Konsens?	
<b>Nach dem Schlichtungsversuch</b>	
Wurde der Vorschlag angenommen? Wenn nicht: Was waren die Gründe für ein erneutes Scheitern?	
Wie argumentiert die Tarif- partei hinsichtlich eines Streiks?	